

Scholing serieuze maatregel bij verminderen werkstress

J. Dam, e.a.

Werkstress is een niet te onderschatten probleem in de bedrijfstak 'goederenvervoer over de weg'. Oorzaken zijn vooral knelpunten op het gebied van werk-rusttijden, planning, werkoverleg en ergonomie. Scholing zou kunnen bijdragen aan vermindering van werkstress. Voorwaarde is wel dat de scholing 'op maat' moet zijn en zich moet richten op het bredere kader van 'arbeid en gezondheid'.

Nu per 1 januari 1992 de Arboret ook van kracht is voor het 'vervoer' is er reden aandacht te schenken aan de relatie tussen arbeid en arbeidsomstandigheden en de gezondheid van de werknemers in deze bedrijfstak.

Eerder is in het kader van een marktverkenning in de vervoersbranche door NIPG-TNO in opdracht van het Directoraat Generaal van de Arbeid (DGA) een inventarisatie gemaakt van werkstress-problematiek in het vervoer. Uit de inventarisatie is gebleken dat werkstress een probleem is dat ook aan het beroepsgoederenvervoer over de weg niet voorbij is gegaan. In de bedrijfstak zijn een aantal risicofactoren en risicogroepen aanwijsbaar (Fintelman en Kompier, 1990).

Nadat door TNO een inventarisatie was gedaan naar de kwaliteit van cursussen op het gebied van werkstress (Houtman et al, 1992) werd door het DGA de vraag gesteld in welke mate scholing op het terrein van werkstress in de bedrijfstak 'goederenvervoer over de weg' zou kunnen bijdragen aan reductie van de problematiek. Daarop is (ook door NIPG-TNO) onderzoek uitgevoerd naar de behoefte aan en de mogelijkheden tot scholing ter vermindering van de werkstress. De Stichting BGZ Wegvervoer heeft het onderzoek begeleid.

Het onderzoek betrof zowel beroepsvervoerders als eigen vervoerders (bedrijven met een eigen vervoersafdeling). Centraal staat de stressproblematiek van twee beroepsgroepen: chauffeurs en loodspersoneel. In het kader van de behoefte en mogelijkheden om met behulp van scholing deze problematiek aan te pakken is ook aandacht besteed aan de planners en het management in de bedrijven.

In dit artikel wordt ingegaan op de resultaten van het onderzoek en op mogelijke consequenties van de aan-



Meer scholing kan werkstress bij chauffeurs voorkomen.

Foto: Chris Pennarts

bevelingen voor de transportondernemingen en de deskundige diensten, waaronder BGD'en, die sinds 1990 een adviesrelatie hebben met het beroepsgoederenvervoer over de weg.

Gekozen is voor gestructureerde interviews met de belangrijkste deskundigen uit de bedrijfstak. Als informanten zijn gekozen werkgevers- en werknemersorganisaties, de overheid, bedrijfstakorganisaties op het terrein van arbeidsomstandigheden en 'scholers', zoals de Stichting Vakopleiding Wegvervoer. In overleg met de opdrachtgever en met de Stichting BGZ Wegvervoer zijn dertien informanten benaderd (werkgevers- en werknemersorganisaties, overheid en branche-organisaties).

In de interviews zijn de volgende vragen voorgelegd:

1. Vindt de bedrijfstak werkstress een probleem?
2. Wat doet de bedrijfstak tegen werkstress?
3. Wat doet de bedrijfstak aan scholing, meer in het bijzonder op het terrein van werkstress?
4. Bestaat er binnen de bedrijfstak behoefte aan meer scholing als middel tegen werkstress?
5. Zo ja, welke doelgroepen kunnen onderscheiden worden; wat zou de inhoud van de scholing moeten zijn; welke voorwaarden en beperkingen zijn relevant?
6. Kan aansluiting gevonden worden bij de bestaande opleidingen?

Ter voorbereiding op het interview is een notitie verstuurd. In de notitie werden de centrale begrippen van het onderzoek uiteengezet en was een overzicht van stressoren in

De rol van de Stichting BGZ Wegvervoer

- inventariseren en analyseren van werkstress gegevens in de bedrijfstak;
- inventariseren van mogelijke en uitgevoerde maatregelen;
- verspreiden van resultaten van experimenten ter bestrijding van werkstress;
- inventariseren van (werkstress) scholing;
- opstellen van een scholingsplan voor de bedrijfstak;
- verspreiden van resultaten van (werkstress) scholing in de bedrijfstak;
- aanzwengelen van een discussie over bedrijfstakmaatregelen.

De bijdrage die de Stichting BGZ Wegvervoer aan dit onderzoek heeft geleverd, heeft inmiddels geresulteerd in het voornemen van deze Stichting in de loop van 1992 een dag voor opleiders in het goederenvervoer over de weg te organiseren. Deze dag zal in het teken staan van concrete initiatieven die de vakopleidingen kunnen ontplooiën om de aandacht voor arbeid en gezondheid in het algemeen en werkstress in het bijzonder te vergroten. Een vervolg zou een conferentie voor arbodeskundigen kunnen zijn, waarin zij de mogelijkheden om adviezen op het gebied van werkstress naar de bedrijfstak te specificeren bespreken. Scholing kan daarbij als een serieuze maatregel betrokken worden. ■

het beroepsgoederenvervoer opgenomen. Dat overzicht was ontleend aan recente literatuur (Fintelman en Kompier, 1990; Van Alphen en Nijhuis, 1989). In het onderzoek werd stress omschreven als een toestand die ontstaat wanneer iemand niet in staat is of zich niet in staat acht aan de eisen die hem of haar gesteld worden te voldoen (Kompier en Marcelissen, 1990). Onder scholing werden gestructureerde leeractiviteiten verstaan. Daarbij kan gedacht worden aan cursussen, trainingen en opleidingen, waaronder beroepsopleidingen, na- en bijscholing en 'in-company' opleidingen. Scholing kan beschouwd worden als één van de maatregelen om stress in of door het werk aan te pakken. Scholing kan zich enerzijds richten op het vergroten van de belastbaarheid (het werkingsvermogen) van werknemers, anderzijds kan scholing gericht zijn op (het leren aanpassen van) de arbeidssituatie (Houtman et al, 1991). Voorbeeld van het eerste is een cursus omgaan met agressie voor buschauffeurs, voorbeeld van het tweede is een cursus 'stress herkennen en aanpakken' voor arbodeskundigen.

De interviews zijn vrijwel steeds gehouden door twee onderzoekers. De bevindingen zijn verwerkt in een conceptverslag dat eerst voor commentaar en ter correctie is voorgelegd aan de deskundigen.

Werkstress een probleem?

De negen deskundige organisaties, die zijn geïnterviewd, zijn van mening dat werkstress een probleem vormt in het beroepsgoederenvervoer over de weg. De meesten denken daarbij aan de beroepschauffeurs. Als risicofactoren noemen men overwegend dezelfde factoren als in de literatuur: tijdsdruk, lange werkdagen, tegenstrijdige taakeisen, geen aandacht voor ergonomie en geringe zeggenschap. Tijdsdruk en lange werkdagen spannen de kroon. Gewezen wordt op de slechte afstemming tussen rijtijden en arbeidstijdenregelingen, vooral in het internationale transport en bij het vervoer van dagverse producten. De ergonomie van met name de vrachtwagencabine en bij het laden en lossen onderkennen de deskundigen als een probleem. Expliciete aandacht voor de positie van het loodspersoneel wordt slechts gevraagd door de Vervoersbond FNV (Catz, 1990, Alphen en Nijhuis, 1990) en de Stichting BGZ voor het Wegvervoer (Stichting BGZ Wegvervoer, 1990). Als belangrijkste stressoren van het loodspersoneel worden genoemd de monotonie van het werk, de fysieke belasting, het gebrek aan autonomie en zeggenschap. De meeste deskundigen waren niet of minder goed op de hoogte van de problematiek van het loodspersoneel. Deesignaleerde knelpunten in het goederenvervoer krijgen niet altijd het label 'stress' opgespeld, maar worden weergegeven in termen van werk- en rusttijdenproblematiek, planningsproblematiek en dergelijke.

Aandacht voor de problemen

De deskundige organisaties noemen een aantal preventieve maatregelen en interventies tegen werkstress in de bedrijfstak. Zo is er aandacht voor veranderingen in de taak zelf en voor de rol van de BGZ. Maatregelen zijn vooral gericht op de chauffeur en minder op de planners en de leidinggevend. De meeste van de genoemde maatregelen vinden op dit moment plaats als experiment. Niet bekend is wat de effecten van deze maatregelen zijn en of ze op grote schaal ingevoerd zouden kunnen worden. Maatregelen zijn in te delen naar 'op het werk gerichte' en 'op de werknemer gerichte' maat-

regelen. Een voorbeeld van de eerste categorie is verbetering van logistiek en planning; voorbeelden van maatregelen die op de werknemer zijn gericht, zijn scholing en uitbouw van de BGZ.

Uit de interviews blijkt dat in de bedrijfstak de neiging bestaat om de problemen bij de bron aan te pakken. Dit blijkt uit de aard van de experimenten en de waardering die de deskundige organisaties er voor hebben. De mogelijkheden om op grote schaal verbeteringen op het gebied van werkstress in te voeren zijn echter beperkt. Het maken van kilometers en tonnen domineert en bepaalt de slagkracht van de organisatie.

Scholing als maatregel

De deskundigen noemen scholing een belangrijke maatregel ter bestrijding van werkstressproblematiek. Hun mening over de aard van de scholing en over de vraag welke doelgroepen voor scholing prioriteit hebben, verschilt echter. Scholing behoort niet tot de cultuur van de bedrijfstak. Dat geldt in het bijzonder voor kleinere bedrijven. De meeste opleidingen zijn taak- en functiegericht en hebben tot doel de vakbekwaamheid te vergroten. Er zijn opleidingen en cursussen voor chauffeurs, planners, management en in mindere mate voor loodspersoneel. Een overzicht van de opleidingen is opgenomen in het rapport (Dam et al, 1992). De scholingsbereidheid lijkt toe te nemen en de deskundigen zien enkele ontwikkelingen rond de scholing in de bedrijfstak. In de eerste plaats wordt gewezen op ontwikkelingen rondom de logistiek, die het werk van de vervoerder en zijn personeel complexer maken. Er worden andere en hogere eisen gesteld. In de vakopleidingen vertaalt zich dit onder andere in meer aandacht voor administratieve verwerking van vervoersgegevens, logistiek en planning, communicatie (vreemde talen) en aandacht voor dienstverlening en kwaliteit. Het intredeniveau ligt meer en meer op MBO-niveau. Ten tweede leidt de toegenomen complexiteit ook tot de vraag bij het leidinggevend kader naar sociale en communicatieve vaardigheden. In de derde plaats ontstaat bij de opleidingsinstituten behoefte aan aandacht voor arbeid en gezondheid.

Ondanks dit laatste blijkt dat de aandacht voor arboproblemen in de diverse opleidingen miniem is. Onder arboproblemen worden problemen verstaan die zich voordoen op

het gebied van de arbeid en die een relatie hebben met gezondheid, veiligheid of welzijn. In veel gevallen beperkt de aandacht zich tot persoonlijke hygiëne in het werk. De deskundigen achten scholing op het terrein van werkstress belangrijk. In de scholingspraktijk vindt men dat niet terug. Er zijn vier uitzonderingen. De Stichting BGZ heeft voor het wegvervoer een halfdaagse cursus over stress ontwikkeld, een cursus voor planners is in voorbereiding. Het NEA verzorgt een training management-vaardigheden voor leidinggevend. De Stichting vakopleiding Wegvervoer heeft in het takenboek van de chauffeurs vakopleiding het onderwerp 'stress' opgenomen.

Wie en hoe?

Volgens de deskundigen kan meer scholing een bijdrage leveren aan het oplossen en voorkomen van werkstressproblematiek van chauffeurs. De deskundigen signaleren op dit punt een toenemende behoefte. De EVO (organisatie voor eigen vervoerders) in Zoetermeer neemt een afwijkend standpunt in. Zij verzorgt cursussen indien er vragen zijn vanuit de 'eigen' markt. Tot dusver heeft de EVO geen toenemende behoefte op dit punt gesignaleerd, wat heeft geleid tot het verzorgen van scholing ter preventie van werkstress.

De 'scholers' onder de geïnterviewden - NEA, EVO, S.V.W., S.L.W. en de SAGB - lieten zich in het algemeen over dit onderwerp veel specifieker uit dan de overigen.

De meningen lopen echter uiteen met betrekking tot de vragen welke functiegroepen prioriteit zouden moeten hebben en wat de inhoud van deze cursussen zou moeten zijn. De meesten zijn het er over eens dat scholing op dit terrein niet alleen onder de vlag van 'werkstress' zou moeten plaatsvinden. Eerder dient er een verbreding plaats te vinden naar het gehele arbeidsomstandigheden-terrein. De scholing zal zich moeten richten op het oplossen van problemen die ten grondslag liggen aan werkstress, zoals het aanpakken van de werktijden en de werkdruk door een betere planning, het invoeren van werkoverleg en het verbeteren van de ergonomie.

Wat de chauffeurs betreft wordt door de meeste deskundigen gesteld dat in eerste instantie het effect van de cursus van de Stichting BGZ voor het Wegvervoer afgewacht moet worden. De Stichting zelf zegt dat meer initiatieven ontplooid moeten worden. De 'vakopleiders' zijn voor-

stander van meer aandacht voor sociale en communicatieve vaardigheden in hun opleidingen. Aandacht voor de relatie tussen het werk van de chauffeur en diens gezondheid is van belang, maar gewaakt moet worden voor een negatief gezondheidsimago van de bedrijfstak. Sommigen zijn voorstander van specifieke werkstress scholing voor chauffeurs en planners te zamen; anderen voelen hier niets voor.

De meesten zijn het erover eens dat scholing van planners een 'must' is. Door bij het plannen meer rekening te houden met de 'menselijke factor' kan een aanzienlijk gedeelte van werkstress-problematiek worden voorkomen, aldus de deskundigen. Scholing van leidinggevend verdient nadere aandacht. Verzwaring van de opleiding, gericht op het sociaal beleid en het arbobeleid, wordt door meerderen bepleit. Dit wordt gezien als een belangrijke bijdrage aan een wenselijk geachte 'top-down benadering', waarin de leiding van het bedrijf de aanpak van werkstress ondersteunt en dus aan een belangrijke voorwaarde om werkstress te beheersen wordt voldaan. Enkel tonen zich voorstander van in-company scholing. In dat geval dient een analyse van de werkstress in het bedrijf vooraf te gaan aan het nemen van passende maatregelen, waaronder scholing.

De meeste deskundigen zijn het erover eens dat in de scholing een concrete probleem-georiënteerde benadering de voorkeur geniet. Het onderwijs moet zoveel mogelijk praktische handvatten bieden om werkstressproblematiek te beheersen. Enerzijds bepleiten de deskundigen cursussen die zijn gericht op de aanpak van de onderliggende problemen, anderzijds dient er een verbreding plaats te vinden naar het bredere kader van arbeid en gezondheid. De meeste deskundige organisaties stellen dat aansluiting bij bestaande (vak)opleidingen de beste perspectieven biedt voor een succesvolle aanpak van problemen op het terrein van arbeid en gezondheid en werkstress. Opname in het vakkenpakket van een vakopleiding voorkomt dat deze problematiek wordt gezien als iets dat los staat van de uitoefening van een beroep. De mogelijkheden om aansluiting te vinden bij die vakopleidingen zijn aanwezig. De behoefte is er eveneens. Scholing van loodspersoneel op het gebied van werkstress wordt (te) voorbarig geacht. Gesteld wordt dat nader onderzoek naar de arbeidssituatie van het loodspersoneel gewenst is.

Discussie

Uit de interviews en de literatuur komt een aantal belemmerende en bevorderende factoren naar voren voor de aanpak van werkstress. Als belemmerende factoren kunnen worden aangemerkt:

- Arbeidsomstandigheden zorg leeft niet echt in de bedrijfstak.
- Er heerst in de bedrijfstak geen scholingscultuur die zich inhoudelijk tevens richt op aspecten van gezondheid en welzijn.
- De concurrentie in de bedrijfstak is sterk, waardoor de marges om te investeren in arbeidsomstandigheden vrij smal zijn.
- Deskundigheid om arboproblemen op te lossen is nog onvoldoende aanwezig binnen de bedrijfstakorganisaties en de ondernemingen.
- Leidinggevende kwaliteiten zijn vaak onvoldoende ontwikkeld.

Daartegenover staan bevorderende factoren:

- De instanties die zijn geïnterviewd onderkennen de werkstressproblemen in de bedrijfstak en hebben het voornemen de problemen aan te (laten) pakken.
- De oprichting van de Stichting Bedrijfsgezondheidszorg voor het Wegvervoer heeft een belangrijke stimulans gegeven aan het aanpakken van arboproblemen.
- De bedrijfstak is, mede vanwege arbeidsmarktproblematiek, gebaat bij een positief imago ten aanzien van de kwaliteit van de arbeid.
- De intensieve aandacht die de Arbeidsinspectie door middel van een 'marktverkenning' aan de bedrijfstak heeft besteed, betekent een stimulans voor de aanpak van arboproblematiek.

De aansluiting van de bedrijfstak bij de Federatie van gezamenlijke bedrijfsgezondheidsdiensten zal ongetwijfeld een belangrijke stimulans zijn voor het verder in kaart brengen van werkstressproblematiek bij elk van de genoemde doelgroepen en bij de vervoersbedrijven. Dit onderzoek laat echter zien dat een groot deel van de factoren die ten grondslag liggen aan werkstress het bedrijf en soms zelfs de bedrijfstak overstijgen. Daarbij moet gedacht worden aan het vraagstuk van de arbeidstijden, dat samenhangt met internationale wet- en regelgeving en het werktempo. De vraag is wat de BGD het individuele bedrijf aan maatregelen ter voorkoming van werkstress kan adviseren. De marges voor met name kleine transport-ondernemingen zullen dermate gering zijn dat maatregelen al gauw terzijde geschoven zullen worden als

onhaalbaar of niet realistisch. Bundeling van gezondheidsgegevens en mogelijke preventieve maatregelen op het niveau van de bedrijfstak ligt dan voor de hand. Dat vereist het inventariseren van gegevens over werkstressgegevens op het niveau van de bedrijfstak. Die inventarisatie vindt slechts op beperkte schaal plaats. De Stichting BGZ Wegvervoer zou in deze inventarisatie een centrale rol kunnen vervullen. Zo'n inventarisatie kan meerdere doelen dienen. In de eerste plaats is het van belang dat bedrijven op de hoogte gesteld kunnen worden van effectieve maatregelen die bijdragen aan de preventie van gezondheidsproblemen en stress. Ten tweede kan deze kennis bijdragen aan het arbobeleid van de bedrijfstak en van bedrijven. Bij dat beleid kan rekening gehouden worden met de belemmeringen in de bedrijfstak. De bedrijfstak wordt immers gekenmerkt door een zeer groot aantal kleine bedrijven. In de derde plaats kan zo'n inventarisatie leiden tot maatregelen door de bedrijfstak of de overheid. Ten vierde kunnen de gegevens uit de inventarisatie inhoud geven aan lessen over arbeid en gezondheid in de vakopleidingen van beroepsgroepen in het vervoer, aan cursussen op het gebied van werkstress en aan bij- en nascholingscursussen voor arbodeskundigen werkzaam in de bedrijfstak.

Aanbevelingen

De aanbevelingen, die ook zeggingskracht hebben voor andere bedrijfstakken, zijn de volgende.

1. Plaats de aandacht voor het veiligheids-, gezondheid- en welzijnbeleid in een breder kader, zoals het aanpakken van bestaande problemen in de bedrijfstak, de arbeidsmarktproblemen, de kosten van verzuim en arbeidsongeschiktheid en de ontwikkeling van kwaliteitszorg in de bedrijfstak.
2. Plaats werkstress-scholing in een breder kader: arbeid en gezondheid. Scholing op het terrein van werkstress heeft vooral zin binnen de bredere aandacht voor arbeidsomstandigheden in relatie tot de gezondheid. De wettelijke basis daarvoor, waaronder de Arbowet, biedt voldoende aanknopingspunten. Het is aan te bevelen scholing op dit terrein te plaatsen in een meer algemeen scholingsplan.
3. Ontplooi meer activiteiten op het terrein van werkstress-scholing. Kenmerken, zoals een veelheid kleine bedrijven en een beperkt aantal functies, bieden goede perspectieven voor een aanpak door de bedrijfstak.

4. Ontwikkel scholing op maat per doelgroep. Voor elke doelgroep apart moeten concrete leerdoelen beschreven worden, waarbij onderscheid gemaakt moet worden tussen aansluiting bij bestaande opleidingen en 'na- en bijscholing'. Concrete leerdoelen voor de scholing op maat maakt evaluatie van die scholing mogelijk.

5. Stel eisen aan de scholing en de scholers. Uit eerder onderzoek (Houtman et al, 1991) is naar voren gekomen welke eisen gesteld moeten worden. Enkele eisen zijn:

- is scholing wel de goede maatregel?
- is de cursusinhoud afgestemd op de werkstressproblematiek in het bedrijf of de bedrijfstak?
- wordt er een relatie gelegd tussen stress en de Arbowet?
- wordt de aandacht voor stress gezien in het hele ondernemingsbeleid?
- zijn de scholers thuis in de bedrijfstak; kennen ze de knelpunten?
- zijn de scholers in staat een systematische, schriftelijke evaluatie uit te voeren?
- zijn de scholers in staat risicogroepen en risicofactoren te identificeren?

6. Sluit aan bij bestaande opleidingen in de bedrijfstak.

7. School zonodig eerst de 'scholers'. Veel scholingsinstituten die vakopleidingen verzorgen zijn weinig bekend met Arbowet aspecten in het algemeen en werkstress in het bijzonder. Het initiatief voor zo'n cursus zou kunnen uitgaan van de Stichting BGZ Wegvervoer.

8. Doe ook wat aan 'achterstallig onderhoud'. Ook voor oudere chauffeurs (en andere doelgroepen in de bedrijfstak) kan scholing door middel van korte gerichte cursussen zin hebben. Deze cursussen zullen moeten aansluiten bij de onderliggende problematieken (werktijden, planning, ergonomie, werkoverleg).
9. Verzamel evaluatie-gegevens over opleidingen en stel deze beschikbaar aan afzonderlijke bedrijven, aan scholingsinstituten en aan BGD'en.
10. Ontwikkel stresspreventieprogramma's voor afzonderlijke bedrijven. Uitgangspunt voor dergelijke programma's kan het Handboek Werkstress (Kompier en Marcelissen, 1990) zijn.

Literatuur

- Alphen, A. van, F.J.N. Nijhuis, Gezondheid en welzijn van werknemers in het vervoer. Studies Bedrijfsgezondheidszorg nr. 3, Rijksuniversiteit Limburg, Maastricht, 1989.
- Alphen, A. van, F.J.N. Nijhuis, Kwaliteit van arbeid in loodsen en distributiecentra. Studies Bedrijfsgezondheidszorg

nr. 5, Rijksuniversiteit Limburg, Maastricht, 1990.

- Dam, J., I.L.D. Houtman, M.A.J. Kompier, Scholing en werkstress in het goederenvervoer over de weg. Uitgave Stichting BGZ Wegvervoer, Gouda, 1992.

- Fintelman, L.F.J., M.A.J. Kompier, De opsporing van bedrijfs- en beroepsgebonden risicogroepen met betrekking tot werkstress. Deel 1: Werkstress: Risicofactoren en risicogroepen in het wegvervoer. NIPG-TNO, Leiden, 1990.

- Houtman, I.D.L., J. Dam, P.A.W. van Hessen, S.G. van den Heuvel, M.A.J. Kompier, Scholing op het gebied van werkstress; inventarisatie van het scholingsaanbod. Directoraat-Generaal van de Arbeid, (S-uitgave in druk), Den Haag, 1992.

- Kompier, M.A.J., F.G.H. Marcelissen, Handboek Werkstress, Systematische aanpak voor de bedrijfspraktijk, NIA, Amsterdam, 1990.

De auteurs

J. Dam, I. Houtman en M. Kompier zijn werkzaam bij het NIPG-TNO in Leiden.

Even recht zetten

Ondanks (of misschien wel dankzij) de nieuwe opmaak van *Arbeidsomstandigheden* zijn in het vorige nummer een aantal foutjes gemaakt. Zo zijn degenen die op de tekst op de omslag waren afgegaan bedrogen uitgekomen bij het zoeken naar het verhaal over de Nederlandse bedrijfsartsenopleiding. In dit nummer maken wij dat gemis goed. Bij de rubriek ErgOplossing is het fotobijschrift weggevalen. Voor de goede orde, de firma Van Riet heeft die foto zelf gemaakt. Tot slot hoort de foto op bladzijde 551 in de rubriek Nieuws niet bij het artikel over watergedragen verf. Wij hadden daar zelf een schilder meer op zijn plaats gevonden. De geplaatste foto is overigens niet door Chris, maar door Peter Pennarts gemaakt. Zo vader, zo zoon, want verschil in kwaliteit is er niet.